



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación y Compromiso Organizacional del
Personal en la Subgerencia de Deportes y Recreación de
la Municipalidad Metropolitana de Lima- Año 2013.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE:

MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:

Br. MARÍA ENCARNACIÓN CRUZ LABRÍN

ASESOR:

Dr. JOSÉ MUÑOZ SALAZAR

SECCIÓN

CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

PERÚ - 2014

Dra. Gladys Sánchez Huapaya
Presidente

Mgtr. Hugo Ricardo Prado López
Secretario

Dr. José Muñoz Salazar
Vocal

DEDICATORIA

*A mi hija Clara Cecilia, por su
colaboración y sus apreciaciones sobre
el desarrollo del presente trabajo de
investigación que me ayudaron a
orientar el curso del mismo.*

*A mis asesores de Proyecto y
Desarrollo de Tesis,
Dr. Ricardo Montalván y Dr. José
Muñoz, por su grandeza de saber llegar
a nosotros con nobleza y sencillez,
despertando la pasión por la ciencia, el
conocimiento y la investigación.*

María.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo y a la Asociación de Municipalidades del Perú (AMPE), por la oportunidad que nos han dado de sumarnos a la nueva generación de servidores públicos capacitados y comprometidos con la modernización del Estado, en sus tres niveles de Gobierno: Nacional, Regional y Local.

Al Dr. César Acuña Peralta, por hacer que esta Maestría sea accesible a todos los peruanos y peruanas de las distintas Regiones, Provincias, Distritos y Comunidades del Perú; gracias a quien hoy tenemos la firme convicción que es con el conocimiento con el que superaremos las vallas adversas a las que nos enfrentamos para modernizar la administración y gestión del Estado Peruano. Por compartir con nosotros su fe en el hombre y en la mujer peruanos “porque somos una raza distinta que todo lo puede”.

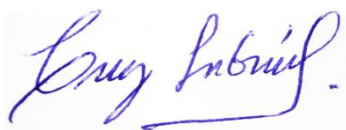
DECLARACIÓN JURADA

Yo, María Encarnación Cruz Labrín, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DN N° 03656597, con la tesis titulada: **“Motivación y Compromiso Organizacional del Personal en la Subgerencia de Deportes y Recreación de la Municipalidad Metropolitana de Lima- Año 2013”**, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 25 de marzo del 2014.



MARÍA ENCARNACIÓN CRUZ LABRÍN
DNI N° 03656597

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento con las normas establecidas en el Reglamento para la Elaboración y la Sustentación de tesis de la Universidad “César Vallejo”, para obtener el grado académico de Magister en Gestión Pública, pongo a su disposición la tesis titulada “Motivación y Compromiso Organizacional del Personal en la Subgerencia de Deportes y Recreación de la Municipalidad Metropolitana de Lima- Año 2013”.

La investigación es de tipo descriptiva correlacional, cuyas variables de estudio son “La Motivación Laboral” y el “Compromiso Organizacional”. Para efectos del presente trabajo se sospecha que los niveles de compromiso organizacional del personal dependen en gran medida de los niveles de motivación. Para comprobar la hipótesis, se ha tomado como muestra al total de la población (personal de la Subgerencia). En cada unidad de información se ha medido a través de una encuesta, el nivel de motivación laboral relacionado a los factores motivacionales y a los factores higiénicos, así como el nivel de compromiso con la organización, relacionado al compromiso afectivo, normativo y de conveniencia. El objetivo general es determinar si existe relación entre las dos variables de estudio

El documento consta de cuatro Capítulos. Capítulo I: problema de investigación: planteamiento, formulación del problema, justificación, limitaciones, antecedentes y objetivos; capítulo II, marco teórico: bases teóricas y marco referencial; capítulo III, marco metodológico: hipótesis, variables, metodología, población, muestra, método, técnicas e instrumentos, método de análisis de datos; capítulo IV, resultados: descripción y discusión de los resultados. Finalmente, conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y anexos.

Espero señores miembros del Jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por nuestra universidad y merezca su aprobación.

La autora.

ÍNDICE

	Pág.
Hoja de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Anexos	ix
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstrac	xiv
Introducción	xv

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema	18
1.2. Formulación del problema	23
1.3. Justificación	24
1.4. Limitaciones	26
1.5. Antecedentes	27
1.6. Objetivos	30
1.6.1. General	
1.6.2. Específicos	

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. La motivación laboral	
2.1.1. Conceptos	32
2.1.2. Teorías sobre la motivación laboral	34
2.1.3. Aportes de Blau a la teoría del intercambio social	40
2.2. El compromiso organizacional	
2.2.1. Conceptos	43
2.2.2. Teoría de tridimensional del compromiso organizacional	44

2.3. Marco referencial de aplicación del estudio	47
--	----

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

	Pág.
3.1. Hipótesis	52
3.2. Variables	
3.2.1. Definición conceptual y operacional de las variables	54
3.3. Metodología	
3.3.1. Tipo de estudio	68
3.3.2. Diseño	69
3.4. Población y muestra	
3.4.1. Población	71
3.4.2. Muestra	72
3.5. Método de Investigación	73
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	
3.6.1. Técnicas de recolección de datos	74
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos	75
3.7. Métodos de análisis de datos	79
3.7.1. Pasos para al análisis de datos	80
3.7.2. Conceptos básicos para el análisis de datos	81
3.7.3. Proceso metodológico para la prueba de hipótesis	82

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados	88
4.1.1. Datos demográficos	88
4.1.2. Datos relacionados a las variables de estudio	89
4.1.3. Resumen del procesamiento de los casos	93
4.1.4. Comprobación matemática de hipótesis	
4.3. Discusión de resultados	113

CONCLUSIONES	127
---------------------	-----

SUGERENCIAS	130
--------------------	-----

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia	138
Anexo 2: Matriz de operacionalización de la variable Motivación Laboral.	142
Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable Compromiso Organizacional.	144
Anexo 4: Juicio de expertos: cuestionario de motivación Laboral y cuestionario de Compromiso Organizacional.	147
Anexo 5: Tabulación de respuestas de cuestionario piloto para Motivación Laboral.	168
Anexo 6: Análisis de fiabilidad(Alfa de Cronbach) para cuestionario piloto Motivación Laboral.	169
Anexo 7: Tabulación de respuestas de cuestionario piloto para Compromiso Organizacional.	170
Anexo 8: Análisis de fiabilidad(Alfa de Cronbach) para cuestionario piloto Compromiso Organizacional.	171
Anexo 9: Estadístico de fiabilidad de prueba piloto.	172
Anexo 10: Cuestionarios de Motivación Laboral y Compromiso Organizacional para aplicar a muestra de estudio.	173
Anexo 11: Tabulación de resultados de aplicación del cuestionario Motivación Laboral.	177
Anexo 12: Tabulación de resultados de aplicación del cuestionario Compromiso Organizacional.	183
Anexo 13: Matriz de datos de los cuestionarios Motivación Laboral y Compromiso Organizacional para procesamiento en SPSS.	189
Anexo 14: Tabla de frecuencias y porcentajes según escala de respuestas a los ítems.	195
Anexo 15: Matriz de indicadores para cuestionario.	200

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 :	Interpretación de las categorías para la variable Motivación Laboral.	59
Tabla 2 :	Interpretación de las categorías para la variable Compromiso Organizacional.	60
Tabla 3 :	Valores para los niveles de motivación laboral.	60
Tabla 4 :	Niveles de Motivación Laboral bajo criterios de Teoría Bifactorial.	60
Tabla 5 :	Distribución por funciones del personal que labora en la Subgerencia de Deportes y Recreación de la Municipalidad Metropolitana de Lima-Año 2013.	61
Tabla 6 :	Conversión de categorías a valor numérico.	61
Tabla 7 :	Estadístico de fiabilidad para los instrumentos: Motivación Laboral y Compromiso Organizacional.	62
Tabla 8 :	Estadístico de fiabilidad para las dimensiones de las variables Motivación Laboral y Compromiso Organizacional.	65
Tabla 9 :	Vínculo Laboral del Personal.	66
Tabla 10:	Remuneración mensual.	66
Tabla 11:	Funciones del Personal.	67
Tabla 12:	Tiempo de Servicios del Personal.	67
Tabla 13:	Jornada Laboral del Personal.	71
Tabla 14:	Nivel de Motivación Laboral.	75
Tabla 15:	Nivel de satisfacción (Factores Motivacionales).	77
Tabla 16:	Nivel de no insatisfacción (Factores Higiénicos).	77
Tabla 17:	Resumen del procesamiento de los casos.	88
Tabla 18:	Prueba de normalidad K-S para una muestra	89
Tabla 19:	Nivel de Compromiso Normativo	90
Tabla 20:	Correlaciones factores motivacionales y Compromiso Org.	91

Tabla 21:	Correlaciones: Factores Higiénicos y Compromiso Organizacional	92
Tabla 22:	Vínculo Laboral del Personal	93
Tabla 23:	Remuneración mensual.	94
Tabla 24:	Funciones del Personal.	95
Tabla 25:	Tiempo de Servicios del Personal.	96
Tabla 26:	Jornada Laboral del Personal	97
Tabla 27:	Nivel de Motivación Laboral.	98
Tabla 28:	Nivel de satisfacción (Factores Motivacionales)	99
Tabla 29.	Nivel de no insatisfacción (Factores Higiénicos)	100
Tabla 30:	Nivel de Compromiso Organizacional	101
Tabla 31:	Nivel de Compromiso Normativo.	102
Tabla 32:	Nivel de Compromiso de Continuidad.	103
Tabla 33:	Correlaciones: Factores Motivacionales y Compromiso Afectivo	104
Tabla 34:	Correlación: Factores Motivacionales y Compromiso Normativo	106
Tabla 35:	Correlaciones entre Factores Motivacionales y Compromiso de Continuidad	107
Tabla 36:	Correlaciones entre Factores Higiénicos y Compromiso Afectivo	108
Tabla 37:	Correlaciones: Factores Higiénicos y Compromiso Normativo	109
Tabla 38:	Correlaciones entre Factores Higiénicos y Compromiso de Continuidad	110
Tabla 39:	Comparativo de fuerza de correlación entre las variables de estudio	111

ÍNDICE	DE FIGURAS	Pág.
Figura 1:	Esquema de tipo de diseño.	70
Figura 2:	Distribución de la muestra por vínculo laboral	93
Figura 2:	Distribución de la muestra por rango remunerativo	94
Figura 3:	Distribución de la muestra según funciones	94
Figura 4:	Distribución de la muestra por tiempo de servicios en la institución.	95
Figura 5:	Distribución de la muestra por jornada laboral	96
Figura 6:	Niveles de Motivación Laboral (Modelo Bifactorial)	97
Figura 7:	Niveles de satisfacción laboral (Factores motivacionales)	98
Figura 8:	Niveles de no insatisfacción laboral (Factores higiénicos)	99
Figura 9:	Niveles de compromiso organizacional	100
Figura 10:	Nivel de compromiso afectivo con la organización	101
Figura 11:	Nivel de compromiso normativo con la organización	102
Figura 12:	Nivel de compromiso de continuidad del personal	103

RESUMEN

El presente trabajo ha abordado el problema de investigación relacionado a la motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de la Subgerencia de Deportes y Recreación de la Municipalidad Metropolitana de Lima, en el año 2013. Como objetivo general de investigación se ha buscado determinar si existe relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional.

Para la motivación laboral, este estudio tomó como referencia la Teoría de Motivación-Higiene de Frederick Herzberg, y los aspectos que se relacionan a la misma en las teorías de Maslow, Adelfer y McClelland. Herzberg plantea que el hombre tiene un doble sistema de necesidades cualitativamente distintas y que por tanto, se requiere de incentivos diferentes; así, expone dos tipos de factores que intervienen en la motivación en el trabajo: los motivacionales y los higiénicos.

Para la variable compromiso organizacional, se han tomado los aportes de los estudios sobre Comportamiento Organizacional realizados por Meyer, Allen y Smith, quienes después de un análisis de los planteamientos de diversos estudiosos del comportamiento, plantean la Teoría de los Tres Factores: compromiso afectivo, de continuidad y normativo, definiendo al compromiso como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que puede reflejarse como un deseo, una necesidad y/o una obligación a mantenerse como miembro de la misma.

La metodología corresponde al tipo de investigación cuantitativa, transversal, no experimental, descriptiva-correlacional, La información fue recogida a través de una encuesta de tipo censal conformada por un cuestionario para motivación laboral, con una fiabilidad .978, y por otro para compromiso organizacional con .973 de fiabilidad en el estadístico de Alfa de Cronbach, validado por juicio de expertos. Aplicándolos luego al 100% del personal de la Subgerencia, y procesando los resultados con el estadístico de correlación de Spearman, se pudo establecer que existe una correlación positiva entre ambas variables.

Palabras Claves: Motivación Laboral, Compromiso Organizacional.

ABSTRACT

This paper has addressed the problem of research related to work motivation and organizational commitment in personnel Sports and Recreation Deputy Manager of the Metropolitan Municipality of Lima in 2013. A general objective of research has sought to determine whether there relationship between work motivation and organizational commitment.

To work motivation, this study took as reference the Motivation-Hygiene Theory Frederick Herzberg, and aspects related to it in the theories of Maslow, and McClelland Adelfer. Herzberg argues that man has a dual system of qualitatively different needs and therefore require different incentives; so, exposes two types of factors involved in work motivation: motivational and hygienic.

For the variable organizational commitment, have taken the contributions of organizational behavior studies conducted by Meyer, Allen and Smith, who, after an analysis of the various approaches to behavioral researchers, raise the Theory of three factors: affective commitment, continuity and policy, defining commitment as a psychological state that characterizes the relationship between a person and an organization, which may reflect a desire, a need and / or obligation to remain a member of it.

The methodology is the type of quantitative, cross-sectional, non-experimental, descriptive correlational research, information was collected through a census type survey consists of a questionnaire for work motivation, with a .978 reliability, and another for organizational commitment with .973 in the statistical reliability of Cronbach Alpha validated by expert judgment. Then applying them to 100% of the staff of the Deputy, and processing the results with statistical Spearman correlation, it was established that there is a positive correlation between the two variables.

Keywords: Job Motivation, Organizational Commitment.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación trata sobre la motivación laboral y el compromiso organizacional, entendiéndose al compromiso organizacional bajo la Teoría Tridimensional del compromiso (afectivo, normativo y de conveniencia), como el involucramiento e interés del trabajador con la organización y su deseo de permanecer en el empleo; y a la motivación laboral, desde el constructo bifactorial motivación- higiene, como una valiosa herramienta de generación de compromiso con la organización, en la medida que ambas variables se relacionen directa, positiva y significativamente.

La motivación y compromiso organizacional son un tema de investigación relevante, porque de sus resultados podemos focalizar con mayor precisión cuáles son los factores que necesitan ser reajustados o repotenciados, ante una eventual intervención por parte de la organización, a fin de lograr una mejor respuesta en el personal a favor de la misma. .

De lo expuesto surge la pregunta ¿Existe relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional? Dicha pregunta se aplica al personal de la Subgerencia de Deportes y Recreación de la Municipalidad Metropolitana de Lima, y tiene como periodo de estudio el año 2013.

La presente investigación se ha estructurado en cuatro capítulos:

Capítulo I: Planteamiento del problema, que se resume en la interrogante ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional del personal en la Subgerencia de Deportes y Recreación de la Municipalidad Metropolitana de Lima en el año 2013? Se justifica en la necesidad de mejorar las capacidades del sector público nacional para general políticas de recursos humanos eficientes. El estudio de las relaciones entre las variables se hace en un espacio y periodo de tiempo determinado, principalmente dentro del marco de la teoría de motivación-higiene de Herzberg y la teoría tridimensional de compromiso

organizacional de Meyer, Allen y Smith. También se presenta una revisión de estudios realizados como antecedentes de investigación y se concluye el capítulo con la formulación de los objetivos de la investigación.

Capítulo II: En este capítulo se sustentan las bases teóricas de la motivación laboral y del compromiso organizacional; así mismo, se incluye el marco referencial de la organización donde se realiza el presente estudio. De entre las teorías consultadas sobre motivación laboral, se ha adoptado como marco teórico la teoría bifactorial motivación-higiene de Herzberg y a los aspectos que guardan similitud con ella, expuestos por Maslow, MacClalland, Adelfer y Blau. Para compromiso laboral, se ha adoptado el planteamiento tridimensional de Mayer y Allen, modelo que surge del estudio realizado sobre el compromiso organizacional.

Capítulo III: En el marco metodológico se formula la hipótesis general y las hipótesis específicas, y se define conceptual y operacionalmente las variables de estudio, así como el instrumento de recojo de información (adaptado de otros pre existentes). Este instrumento se sometió a los procedimientos de validez y confiabilidad; posteriormente se aplicó de forma censal al 100% de la población en estudio. El estudio que se desarrolla es de tipo cuantitativo, transversal, no experimental y descriptivo-correlacional.

Capítulo IV: Presentación del análisis e interpretación de los resultados obtenidos en el procesamiento de la información recogida en los instrumentos. Se contrastan las hipótesis y se determina su aceptación. Finalmente se presenta las conclusiones de la investigación y su discusión.

De esta manera pongo a vuestra disposición el presente estudio orientado a determinar si existe relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en el personal de la Subgerencia de Deportes y Recreación, año 2013.